# Travaillons ensemble

*Publication de la* **section RENAULT du syndicat**

*****

**N° 21**
**8 janvier 2010**



Tél : **06.98.05.13.80** **sm-te@travaillonsensemble.org**
Consultez notre site : **www.travaillonsensemble.org**


s y n d i c a t  l i b r e  e t  i n d é p e n d a n t

# NOTRE JOURNAL A DÉJÀ CINQ ANS !

## Editorial

**Nous remercions nos collègues qui ont voté pour nos listes lors des élections de Novembre.** Comme promis lors de la campagne électorale, nous continuerons à représenter et défendre nos intérêts de salariés auprès des représentants de la Direction de l'entreprise.

Comme **on ne peut contester le droit pour un syndicat de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire, au nom de ses membres et de ses principes**, nous ne surprendrons personne en disant que nous userons de ce droit durant cette mandature de 4 ans.

Avec nos élus DP, le syndicalisme d'inspiration chrétienne continue.

De même, notre journal trimestriel **Travaillons ensemble**, dont le premier numéro est sorti en janvier 2005, continuera sa parution.

## Sommaire


- **Entretiens annuels : MODE D'EMPLOI**
- **Réunion DP du 3 décembre 2009**
- **Enquête Technologia 2 - Chômage partiel**
- **Bonne année 2010**


## Entretiens annuels : MODE D'EMPLOI

C'est parti ! La campagne des entretiens annuels est lancée ! Occasion pour certains d'avoir (enfin) une discussion avec son responsable hiérarchique (parler avec quelqu'un de visu, c'est mieux qu'avec l'intermédiaire d'une machine). **Profitons de cette situation pour avoir un meilleur contact avec notre hiérarchique**.

Pour d'autres, il faut bien le reconnaître, l'entretien est synonyme de stress et d'angoisse, **certains hiérarchiques ne conçoivent pas autrement leur rôle qu'en soumettant ou humiliant leurs collaborateurs dans une conception erronée de l'autorité et du commandement.**

### Nos délégués suggèrent quelques règles simples :

1ère règle : **Prendre le temps de la discussion.**

2ème règle : Le collaborateur et le hiérarchique se mettent d'accord sur leurs parties respectives.

3ème règle : **En cas de désaccord avec son hiérarchique, le collaborateur ne doit jamais remplir la case « commentaire du collaborateur »** mais doit « renégocier » l'entretien avec lui.

4ème règle : **Le collaborateur ne doit jamais signer un entretien qui lui est défavorable**. ON N'EST JAMAIS OBLIGÉ DE SIGNER. L'entreprise n'est pas une dictature. Il faut, là aussi, « renégocier ».

5ème règle : **Si on vous propose *Workflow entretien*, demandez le formulaire papier**. *Workflow entretien* empêche toute négociation, rend la signature obligatoire, prend à témoin la fonction RH ce qui ne permet pas la résolution à l'amiable des divergences entre le collaborateur et son supérieur.

6ème règle : **N'hésitez pas à demander conseil à un Délégué pour toutes les situations délicates.**

# Délégués du Personnel (DP) réunion du 3 décembre 2009

## *QUESTIONS DE NOS ÉLUS*

(En ***italique gras***, nous citons les réponses écrites figurant au CR de la Direction)

## Rémunération

Dans le cadre des nouvelles négociations salariales, nos élus demandent :

- 3% des Augmentations Générales de Salaire (AGS) pour 2010 en rappelant la perte du pouvoir d'achat en 2009,
- un suivi de carrière pour ceux qui ont été oublié des plans de promotion depuis trois ans ou plus,
- le rétablissement des AGS pour les cadres et ingénieurs.

***Cette revendication n'est pas du ressort de cette instance.***

## Contrat social de crise

Par un mail du 18 novembre à tous les salariés, la Direction disait : « La semaine de 4 jours, ajoutée aux conséquences des départs volontaires dans le cadre du Plan Renault Volontariat, a pu perturber la vie au travail de chacun et le fonctionnement des équipes ».

« La crise n'est cependant pas terminée et nous allons engager, avec le management et les organisations syndicales, une discussion sur la suite à donner au Contrat Social de Crise en 2010 dans le cas où notre chiffre d'affaires ne se redresserait pas ».

Nous avons reçu des appels des salariés qui s'inquiètent. Comment peut-on anticiper sur la mise en place d'un nouveau contrat social, sachant que le chiffre d'affaire n'est pas encore connu ?

Quelle est l'explication de la Direction ?

***Cette question n'est pas du ressort de cette instance. Le chiffre d'affaire 2009 et les perspectives d'activité 2010 sont deux éléments différents.***

## Entretien annuel - Présence d'un Représentant du Personnel (RP) lors des entretiens hiérarchiques si le salarié la demande

La direction ne peut pas nier que des situations de tension existent dans de nombreux cas d'entretiens. La présence d'un médiateur est de nature à faciliter les échanges et à réduire les tensions. Nos élus réitèrent donc leur demande qu'un Représentant du Personnel puisse assister à un entretien à la demande du salarié.

Depuis 3 ans, nous demandons cette mesure qui est plus que nécessaire et rien n'a été mis en place pour réduire les tensions. Faut-il attendre un arrêt de la Cour Européenne, pour répondre à la demande légitime des salariés ???

***Nous réitérons la réponse faites en réunion de DP, l'entretien est un acte de management qui se déroule uniquement entre le hiérarchique et le salarié concerné, son nom l'indique bien « entretien individuel ». Il peut être fait appel au RRHP en cas de nécessité.***

## Entretiens annuels - Workflow

Notre syndicat demande l'arrêt immédiat du projet *Workflow entretien* et le maintien du formulaire papier.

***Cette revendication n'est pas du ressort de cette instance.***

## Mobilités : Objectifs

La Direction a annoncé en CE du 25 novembre, une cible de mobilité en 2010 de 25%.

Nous nous étonnons que l'on puisse donner des objectifs chiffrés à la mobilité. Par contre, ce qui peut être chiffré ce sont les objectifs du nombre de postes à pourvoir. Nous demandons une prévision pour 2010 des postes qui sont à attribuer par chaque Direction.

***Ce sujet a été traité en CE.***

## Mobilités : Processus

Notre syndicat demande l'arrêt du nouveau processus de mobilité entièrement piloté.

Un technicien fait acte de candidature pour un poste à pourvoir dans une autre Direction que la sienne. Au lieu de lui répondre spécifiquement sur cette demande, le RRHP lui envoie par mail diverses propositions de postes dans d'autres Directions que celle demandée. Est-ce un fonctionnement normal ?

Ce n'est pas parce qu'on est intéressé par un poste précis, que l'on veut absolument quitter le sien si la demande à l'initiative du salarié ne peut aboutir.

Notre syndicat demande que le salarié demeure l'acteur principal de la mobilité.

***Le nouveau processus de mobilité relève d'une politique d'entreprise, le sujet a déjà été traité en séance de DP.***

## Formations supprimées

Les formations suivantes relevant du Domaine Supports, famille Ressources Humaines ont été supprimées fin août : « Dialogue Social au quotidien » (5 modules) et « Evaluation et prévention des risques psychosociaux ». Est-il prévu de les remplacer ou de les actualiser et à quelle échéance ?

***Ces formations sont supprimées s'il n'y a pas de formateur ou de candidat. Par contre, elles peuvent être relancées en cours d'année si nécessaire.***

## Groupes de travail

Nous demandons que, lorsque des groupes de travail sont mis en place par la Direction pour préparer une nouvelle organisation, des représentants syndicaux puissent y participer.

***Les groupes de travail concernent l'encadrement et les salariés concernés.***

## Messagerie téléphonique

Nous sommes perturbés par une panne de plus d'un mois (et sans délai de réparation annoncé). Comment explique-t-on un tel dysfonctionnement ?

***Le fonctionnement de la messagerie vocale a été perturbé fin novembre, le fonctionnement est rétabli depuis décembre.***

## Validations du logiciel de ELECTION-EUROPE (rappel)

Lors de négociations du protocole pré-électoral, nous avons demandé à la Direction des précisions sur la validation des votes (concepteur). Nous comptons toujours sur la réponse, comme cela nous a été promis.

***Le vote électronique mis en place par ELECTION EUROPE est un système sécurisé conforme à la règlementation en vigueur (CNIL, … ), ce sujet a fait l'objet d'une présentation en CE avant la mise en place du vote électronique sur l'établissement.***

## POUR LES PROCHAINES REUNIONS DP - SOLLICITEZ VOS ELUS !

Transmettez-les nous, soit directement à un de nos délégués,

soit par mail : **contact-tcr@travaillonsensemble.org**

## Enquête Technologia 2 - Chômage partiel

La dernière question portait sur la satisfaction générale du salarié par rapport à sa situation professionnelle. Voici deux réponses libres que nous sommes autorisés à publier :

« *Pas ou peu de reconnaissance, réorganisation (jaunes/bleus) désastreuse car non comprise, et d'ailleurs non admise par environ 70% des collègues, hiérarchie souvent à l'ouest. Communication d'entreprise (ROV) à la limite du risible, mise en cause quasi systématique de nos conseils métier, (genre: on n'a pas le budget...), ambiance très fortement dégradée, engueulades fréquentes entre collègues, environ 95% du personnel démotivé, peu ou plus de solidarité, changements de postes parfois hebdomadaire des faiseux, pas de vision d'entreprise même à moyen terme, plus du tout d'expertise dans les domaines qui étaient assurés par les prestataires. Etc, etc... Bon, j'arrête là...* ».

« *Une conception idéologique de l'être humain réduite à son individualité, imposée sournoisement par les différents outils modernes de communication ou les formations dispensées lors des jours de chômage partiel, est une cause de souffrance mentale et morale qui peut entraîner une souffrance physique.*

*Exemple :* Communicator*, qui signale à ceux qui sont connectés si on est devant son PC est une atteinte à l'intimité. Même si je viens travailler et que je suis prêt à aliéner une partie de mon temps de vie en échange d'un salaire, je dois pouvoir m'organiser librement dans mon travail qui doit rester un acte personnel et intégré dans ma vie. Dans le module de "Gestion du temps", on nous dit de gérer les priorités ou les urgences, mais l'entreprise expose le salarié "connecté" à plus de sollicitations encore !* ».

## **Attention FRAGILE !** Cette étiquette vous évoque quelque chose ?

Selon la nouvelle tendance de la Direction, il serait utile de pouvoir mettre une étiquette sur diverses catégories du personnel. En particulier de « définir les populations à risque ». A quoi bon ? Nous ne le savons pas encore : peut-être pour classer les dossiers et « aiguiller » vers une voie de garage ou pour proposer de nouveaux tests à l'embauche avec la détection appropriée afin d'éliminer « l'indésirable ». Interprétation pessimiste peut-être mais « définir des populations à risque » reflète un (mauvais) penchant vers l'exclusion et donne l'image d'une société découpée en tranches. Une nouvelle vision s'accompagne souvent d'une nouvelle dictature ! Et que deviennent la liberté et la créativité ? L'asservissement de l'homme par les procédures, c'est quand même génial comme idée. Pour une fois, on n'est pas capable de montrer du doigt le dictateur !

## En ce temps d'Epiphanie et de Nouvel An, nos militants vous souhaitent une bonne année 2010

## Pour nous contacter :

sm-te@travaillonsensemble.org